Gobierno de Canarias

Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad

Dirección General de la Función Pública

REGISTRO DE RESOLUCIONES

Número: 86

Folio: 229-233 Tomo: I

Fecha: 5/02/2013

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE CAMBIO DE UN PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

El artículo 25 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, impone una obligación genérica a todos los empresarios de garantizar la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se deben tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

El artículo 31 del *III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias* establece las condiciones y el procedimiento de actuación para el cambio de puesto de trabajo cuando la actividad que desarrolla el trabajador pueda ser perjudicial para su salud.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha manifestado con motivo de la sentencia de 29 de septiembre de 2010 que: "... que el derecho al cambio de puesto de trabajo que dispone el art. 31 de Convenio ... requiere la existencia de limitaciones físicas (o psíquicas u orgánicas) de suficiente intensidad como para justificar la Incapacidad Permanente o Temporal, de tal suerte que, conforme al régimen jurídico de estas dos instituciones, el trabajador debe estar en un estado próximo a tales incapacidades laborales, no bastando la mera recomendación, conveniencia o consejo médico; ... que es preciso que existan dos informes médicos coincidentes, uno el del Especialista (y no el médico de Atención Primaria, categoría que se opone precisamente a la de especialista) del Servicio Público de Salud y otro designado por la Administración y, si hubiera discrepancia, un tercer médico propuesto por la CIVEA; y, en ... último lugar, que tal derecho está condicionado a la existencia de otro puesto de trabajo, puesto que el cambio de categoría que, en términos excepcionales, autoriza el precepto convencional chocaría con el resto de los preceptos del Convenio que la regulan de forma tasada y rígida, (art. 9 y ss. en los que el primero expresamente indica que la provisión de vacantes –"los ascensos- se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad") y, en tal confrontación, prevalece este sistema reglado, puesto que cuenta con expreso apoyo legal de la Ley 30/84, pues deriva del mandato constitucional del art. 103.3 de la Constitución, que instaura los principios de mérito, capacidad y publicidad, no sólo en el acceso al empleo público (selección), sino en el régimen de ascensos (provisión de puestos), sistema normativo que se vería quebrado si se accediera a otra categoría por el simple hecho de padecer una dolencia que perjudica su salud en la categoría anterior"

De tal manera que la progresiva disminución de puestos de trabajo vacantes con dotación presupuestaria en las relaciones de puestos de trabajo de los departamentos y organismo autónomos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias ha venido a dificultar la puesta en práctica del citado artículo 31 del Convenio, lo que aconseja dictar las instrucciones que permitan establecer los mecanismos específicos de actuación para hacer efectivo este derecho de los trabajadores y deber de la Administración.

En razón de lo expuesto, a propuesta de la Dirección General de la Función Pública, negociado en el ámbito de Comisión Negociadora del Convenio, y en el uso de las facultades que me otorga el artículo 50 e) y 58 b) del *Decreto 331/2011, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad*,

DISPONGO

Artículo 1.- Las presentes instrucciones serán de aplicación al personal laboral fijo, laboral temporal interino vacante de plantilla y laboral indefinido, incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Al resto de personal laboral temporal le serán de aplicación estas instrucciones en cuanto a la adaptación de los puestos de trabajo.

Artículo 2.- El expediente de movilidad por motivos de salud se iniciará por la propia Administración, mediante acuerdo motivado del órgano competente o a petición del trabajador/a afectado.

Artículo 3.- 1.- El inicio a petición del trabajador o trabajadora se llevará a cabo mediante solicitud dirigida a la Secretaría General Técnica del Departamento en el preste servicios, o al órgano competente en materia de personal del Organismo Autónomo correspondiente.

2.- Las solicitudes que se formulen deberán contener nombre y apellido de la persona interesada y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar a efectos de notificaciones, hechos, razones, y petición en que se concrete, con toda claridad, la solicitud de adaptación, cambio de funciones o de puesto de trabajo por motivos de salud, lugar, fecha, firma del solicitante y órgano al que se dirige.

3.- Deberá ir acompañada de informe/s médico/s emitido/s por especialista/s del Servicio Público de Salud (Servicio Canario de la Salud o análogos en otras Comunidades Autónomas), en sobre cerrado que sólo podrá ser abierto por la Unidad Básica de Salud correspondiente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o del Servicio de Prevención Ajeno con el que se tenga concertada la Vigilancia de Salud.

A los efectos de la iniciación del expediente se podrá aportar el informe de un especialista privado cuando se acredite que ha sido solicitada la cita con el/la especialista del Servicio Público de Salud y ésta ha quedado diferida en el tiempo, y la gravedad de la patología aconseja no demorar el inicio del expediente.

4.- Los informes deberán ser expedidos en papel oficial del Servicio Público de Salud (Servicio Canario de la Salud o análogos en otras Comunidades Autónomas) indicando fecha, firma, sello y número de colegiado del médico o médica firmante. A estos efectos no tienen validez los documentos P-10.

5.- Sólo serán válidos a efectos de tramitación de la solicitud, los informes emitidos dentro de los tres meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, requiriéndose a la persona que o ha solicitado, en caso contrario, para que presente un nuevo informe actualizado.

Artículo 4.- A los efectos de recabar el segundo informe por parte de la Administración, que establece el artículo 31 del Convenio Colectivo, el órgano que instruye el procedimiento remitirá el expediente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.1 del *Decreto 168/2009, de 29 de diciembre, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y Organismos Autónomos.*

Artículo 5.- 1.- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente recabará los informes técnicos precisos para resolver sobre lo solicitado para lo cual podrá requerir la colaboración del Centro Directivo de procedencia del trabajador o trabajadora, dando traslado del expediente a la Unidad Básica de Salud correspondiente del Servicio de Prevención Propio o del Servicio de Prevención Ajeno con el que se tenga concertada la especialidad preventiva de medicina del trabajo.

2.- El facultativo/a especialista en Medicina del Trabajo podrá requerir ampliación de información al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al solicitante, antes de emitir informe de aptitud.

3.- El informe **preceptivo y vinculante,** que emite el Médico o médica Especialista en Medicina del trabajo, expresará los siguientes extremos:

a) Valoración de la capacidad del trabajador/a para el desempeño de su puesto de trabajo, a la vista de la lesión que presente, indicando de modo explícito si es o no APTO para el desempeño de su puesto de trabajo o emitiendo, si tuviese los elementos de juicio necesarios, una "propuesta de aptitud preliminar", en caso de que el trabajador o trabajadora solicitante se encuentre en situación de baja médica, permitiendo así dar continuidad a la tramitación.

A los efectos de dar cumplimiento a esta previsión, por parte del Servicio de Prevención correspondiente, se deberá citar al trabajador/a, que en caso de no personarse, generará la caducidad del expediente. Se podrá efectuar por una vez más la citación, siempre que haya quedado debidamente acreditada la ausencia a la primera cita.

b) Si la persona interesada puede, con limitaciones, continuar desempeñando el puesto de trabajo actual.

c) Detalle de las limitaciones.

4.- En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 6.- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales remitirá a la Secretaría General Técnica (u órgano equivalente) el informe facultativo emitido, quien lo pondrá en conocimiento del Centro Directivo donde preste servicios el solicitante, a los efectos de la adaptación del puesto de trabajo si fuese el caso, contando para ello con el asesoramiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para lo que la Secretaría General Técnica dispondrá de un plazo de 15 días, debiendo informar en el sentido de si es posible la adaptación y el plazo para realizarla, o en caso contrario la imposibilidad de la adaptación.

Artículo 7.- El procedimiento podrá iniciarse de oficio por las Secretarías Generales Técnicas de los Departamentos u Órganos competentes en materia de personal de los Organismos Autónomos en los siguientes casos:

- Cuando como resultado de la realización de exámenes de salud periódicos el informe de aptitud del trabajador o trabajadora fuera "no apto" o "apto con limitaciones".

- Cuando se reciba informe de la Entidad con la que se tengan concertadas las contingencias profesionales proponiendo una limitación de tareas o un cambio de puesto de trabajo, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Artículo 8.- En el supuesto de que se acredite de forma fehaciente la imposibilidad de la adaptación del puesto de trabajo y que tal circunstancia sea informada favorablemente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente y por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente, se procederá a la búsqueda de otro puesto que sea compatible con la patología del trabajador/a, de acuerdo con el siguiente orden: en la mima unidad del centro; en el mismo centro de trabajo; en su caso, en el mismo Organismo Autónomo; y en el mismo Departamento.

Se dará preferencia a ocuparse los puestos vacantes puros dotados presupuestariamente si existiesen, continuando por aquellos puestos ocupados por trabajadores/as en movilidad funcional del artículo 26 del Convenio Colectivo, que tengan reservado un puesto de trabajo.

Artículo 9.- Si en el Departamento u Organismo Autónomo en el que presta servicio el trabajador o trabajadora no existiese puesto vacante adecuado a las limitaciones de salud, se remitirá el expediente a la Dirección General de la Función Pública, con una memoria justificativa donde se recoja la inexistencia de puesto adecuado y las gestiones realizadas para la adaptación del puesto, en su caso, en dicho

departamento. Recibido el expediente se iniciará por este Centro Directivo la búsqueda de un puesto de trabajo en otra Consejería distinta a la de origen.

También corresponderá a la Dirección General de la Función Pública la búsqueda del puesto de trabajo si el informe del facultativo especialista en Medicina del Trabajo hubiese declarado al trabajador/a como NO APTO para su puesto de trabajo.

Artículo 10.- Una vez localizado algún puesto de trabajo adecuado a las características físicas y profesionales del solicitante, y previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre su idoneidad, se procederá a solicitar informe conjunto de los correspondientes representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la Dirección del centro de trabajo para los cambios de puesto de trabajo dentro del mismo Departamento u Organismo Autónomo, o de la Comisión Asesora de Plantillas en el caso de cambios de puesto de trabajo en distinto departamento a aquél en el que el trabajador presta servicios en el momento de la solicitud, conforme establece el artículo 31 del *III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Artículo 11.- El órgano competente para resolver será quien tenga atribuidas las competencias en materia de personal dentro del Departamento u Organismo Autónomo donde presta servicios el trabajador o la trabajadora afectado, cuando haya sido posible la adaptación del puesto o el puesto asignado sea dentro del mismo departamento, o la Dirección General de la Función Pública, cuando el cambio de puesto se realice a un Departamento diferente, previo el trámite de audiencia al trabajador/a.

Artículo 12.- El puesto de trabajo asignado lo será con carácter provisional o definitivo en función del destino que tuviese en el momento del traslado, siempre que el cambio se produzca a un puesto de la misma categoría profesional, análoga o similar.

Artículo 13.- 1.- Cuando el cambio de puesto de trabajo, excepcionalmente, lo sea a una categoría profesional distinta a la que ostenta el solicitante, se pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en todo caso con carácter provisional, quedando reservado el puesto de origen si viniese desempeñándolo con carácter definitivo.

2.- La ocupación del puesto de trabajo obtenido estará condicionada a la superación del periodo de prueba que corresponda, conforme establece el Convenio Colectivo, con la finalidad de que quede acreditada la capacitación profesional que exige su artículo 31.

Con carácter previo el trabajador/a deberá recibir la formación adecuada y necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

Deberá quedar suficientemente acreditada en el expediente la motivación de la no superación del periodo de prueba, cuya resolución deberá dictarse con posterioridad al trámite de audiencia al trabajador/a afectado y a sus representantes (Comités de empresa o delegados de personal).

3.- Desde el puesto obtenido por motivos de salud en categoría profesional distinta no se podrá participar en los concursos de traslados convocados para esa categoría, sin perjuicio de su acceso a la misma por promoción interna conforme establece el artículo 11 del Convenio Colectivo.

Artículo 14.- Las solicitudes de cambio de puesto de trabajo por razones de salud habrán de resolverse en un plazo de seis meses que, excepcionalmente, podrá ser ampliado en aquellos casos que revistan especial complejidad a criterio del órgano de tramitación, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud.

En el supuesto de que, no existan plazas vacantes para poder tramitar dicha solicitud, se suspenderá el procedimiento, que se reanudará de oficio por la Dirección General de la Función Pública en el momento en que surjan vacantes, para lo cual quedará constituida, por el Servicio de Selección y Provisión de Personal Laboral, una lista por orden de tramitación de los expedientes a los efectos de su resolución.

La ampliación de plazo o la suspensión del procedimiento deberán ser notificadas a la persona interesada, a los correspondientes representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente.

El expediente caducará cuando quede paralizado durante más de 6 meses debido a causas imputables al solicitante.

Artículo 15.- Todas las resoluciones que pongan fin al procedimiento deberán ser notificadas al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente.

Transcurrido un periodo de dos años desde el momento de la resolución del expediente del cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, de oficio, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales competente deberá evaluar si persisten las causas de salud que motivaron el cambio de puesto de trabajo.

El trabajador o la trabajadora estará obligado a comunicar a la Administración, a través de la Secretaría General Técnica u órgano equivalente de los Organismos Autónomos cualquier cambio producido en su estado de salud que pueda influir en el expediente tramitado.

Artículo 16.- Las presentes instrucciones serán de obligado cumplimiento de todos los Departamentos aunque el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud se tramite y resuelva en el ámbito departamental, sin la intervención de la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 17.- El personal delegado por la Comunidad Autónoma de Canarias a los Cabildos Insulares deberá tramitar sus expedientes de cambio o adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud a través del Cabildo correspondiente, que será quien asuma la obligación patronal, en su caso, del cambio o adaptación del puesto de trabajo, y quien resolverá el expediente.

Sólo en aquellos supuestos donde quede debidamente acreditada su imposibilidad dentro de las unidades delegadas al correspondiente Cabildo, se remitirá a la Dirección General de la Función Pública para la continuación de la tramitación del expediente conforme a lo establecido en las presentes instrucciones.

Con la finalidad de que no se vean perjudicados los intereses de los trabajadores afectados las actuaciones de ambas Administraciones deberán estar presididas por los principios de cooperación y colaboración.

Santa Cruz de Tenerife, a 04 de febrero de 2013

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Aarón Afonso González